



# **Distansarbete inom den kreativa branschen: observerande studie av bandet First of Us**

Niclas Blomqvist

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Kulturproducentskap
Identifikationsnummer:	5392
Författare:	Niclas Blomqvist
Arbetets namn:	Distansarbete inom den kreativa branschen: observerande studie av bandet First of Us
Handledare (Arcada):	Tomas Träskman
Uppdragsgivare:	
<p>Sammandrag:</p> <p>Ämnet till mitt examensarbete valde jag eftersom jag arbetat mycket på distans och är intresserad av distansarbete. Examensarbetet består av två delar där den ena delen består av en litteraturstudie som fokuserar på verk som representerar olika instanser, t.ex. Basecamp och Arbetshälsoinstitutet, som skall hjälpa mig att förstå och förklara distansarbete, och den andra delen består av en öppen och deltagande observation av mitt eget band First of Us. Syftet med slutarbetet är att analysera och beskriva distansarbete, både fördelar och nackdelar, hjälpa läsaren att förstå hur man kan tackla ineffektivitet och ge tips om hur man kan utveckla sitt sätt att arbeta på distans. Som ett till slutresultat för arbetet skapar jag, med hjälp av <i>fast prototyping</i>, en prototyp för distansarbete som bandet First of Us testar. I slutarbetet skiljer jag inte mellan branscher eller fast anställda, deltids- eller projektanställda. Slutarbetet siktar på att besvara frågorna: vilka problem förknippas med distansarbete, hur kan man göra distansarbetet effektivare och vilken nytta har man av distansarbete? Resultaten visar att distansarbetet ger möjlighet till att leva på ett sätt man inte kunnat tänka sig att leva tidigare, men samtidigt kräver det vissa förutsättningar, både på personlig och teknisk nivå för att distansarbete ska fungera problemfritt.</p>	
Nyckelord:	Distans,effektivitet,teknologi,möjlighet.
Sidantal:	37
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Arts Management
Identification number:	5392
Author:	Niclas Blomqvist
Title:	Working on distance on the creative field: a observing study of the band First of Us
Supervisor (Arcada):	Tomas Träskman
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>This thesis was written because of my interest for the possibility of working by distance, since I've done that myself quite a lot. The thesis consists of two parts where the first part is a literature study that represents views from different organizations like Basecamp and the Finnish Institute of Occupational Health. This will aid me in explaining and understanding distance work. The second part is an open and participating observation of my own band First of Us. The goal of the thesis is to describe both negative and positive attributes of distance work, help the reader to understand how to eliminate ineffectiveness and to give advice on how to develop the distance working process. I will create a prototype using <i>fast prototyping</i>, as a result for the thesis, which will be tested by First of Us. This thesis does not differentiate on branches of work nor does it differentiate on full-time workers, part-time workers or project based work. The results show that distance work is an enabler of a life you could not have at a certain geographical place, but it has some conditions on a personal level and the technology for it to work properly.</p>	
Keywords:	Distance,possibility,technology,effectivity
Number of pages:	37
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Kulttuurituotanto
Tunnistenumero:	5392
Tekijä:	Niclas Blomqvist
Työn nimi:	Etätyö luovalla alalle: havainnoiva tutkimus First of Us yhteestä.
Työn ohjaaja (Arcada):	Tomas Träskman
Toimeksiantaja:	
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämä lopputyö on kirjoitettu kiinnostuksestani etätyötä kohtaan, sillä työskentelen itse paljon etäältä. Lopputyö koostuu kahdesta osasta, joista ensimmäinen osa on kirjallisuustutkimus joka edustaa etätyötä koskevaa kirjallisuutta eri tahoilta kuten Basecamp sekä Työterveyslaitos. Tämä osio auttaa minua ymmärtämään sekä selvittämään mitä etätyö on. Toinen osio on ns. Avoin-, sekä osallistuva havainnointi oman yhteeni First of Us:n etätyöstä. Lopputyön tavoite on selvittää etätyön niin positiivisia kuin negatiivisia ominaisuuksia, ja auttaa lukiaa ymmärtämään kuinka tehottomuutta etätyössä voi lievittää. Lopputyö auttaa lukiaa myös edistämään omaa etätyöskentelyään tehokkaamaksi. Lopputyö vastaa seuraaviin kysymyksiin: mitä ongelmia etätyössä esiintyy, kuinka tehostan omaa työskentelyäni sekä mitä hyötyä etätyöstä on? Tulokset osoittavat että etätyö on mahdollistaja elämäntyyliin joka ei ole mahdollinen kiinteässä kohteessa, mutta tämä vaatii myös tiettyjä edellytyksiä ihmiseltä sekä tekniikalta onnistuakseen.</p>	
Avainsanat:	Etätyö, tekniikka, mahdollistaja, tehokkuus
Sivumäärä:	37
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

# INNEHÅLL / CONTENTS

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>8</b>
2.1	Syfte och avgränsning .....	8
2.2	Metod.....	9
2.3	Begrepp .....	10
<b>3</b>	<b>Problemen och fördelarna med distansarbete .....</b>	<b>10</b>
3.1	Bra metoder för distansarbete .....	13
3.1.1	<i>Välj din arbetsplats .....</i>	<i>13</i>
3.1.2	<i>Optimala sätt att arbeta .....</i>	<i>14</i>
3.1.3	<i>Blanda inte ihop arbete och fritid.....</i>	<i>16</i>
3.1.4	<i>Förståelse för distansarbete .....</i>	<i>18</i>
<b>4</b>	<b>First of Us, distansarbete inom en kreativ grupp .....</b>	<b>19</b>
4.1	Metoder för distansarbete i First of Us .....	21
4.2	WhatsApp och andra snabbkommunikationsmedel .....	22
4.3	Basecamp och uppföljning av arbetet .....	23
4.4	Zoom och kommunikation över distans.....	24
4.5	Möten och arbete tillsammans .....	24
<b>5</b>	<b>Vloggen .....</b>	<b>25</b>
5.1	Planeringsfas med bandet.....	26
5.2	Verkställandet av projektet .....	27
5.3	Resultat .....	29
<b>6</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>30</b>
	<b>Källor .....</b>	<b>32</b>
	<b>Bilagor / Appendices .....</b>	<b>34</b>

## **Figurer / Figures**

Figur 1. Skärmdump från diskussion med First of Us.....	20
Figur 2. Skärmdump från en diskussion.....	22
Figur 3. Diskussion om videofilmning.....	27
Figur 4. Diskussion om nya loggan. ....	28

# 1 INLEDNING

Detta examensarbete har skrivits under en period på sex månader då jag studerat distansarbete i skriftliga källor och observerat hur mitt band First of Us arbetar på distans.

Till bandet hör Oskar Karlsson, Pontus Johansson, Olle Häggblom och jag, Niclas Blomqvist. Videobloggen och arbetet kring den (Vloggens) har som syfte att ge bandet synlighet, samtidigt som den ska ge gruppen nya sätt att arbeta under den tid medlemmarna bor långt ifrån varandra. Dessa distansarbetsformer fungerar hoppeligen som ett sätt att hålla bandet i liv. Detta är viktigt för bandet, men torde också vara relevant för andra motsvarande grupper av konstnärer i olika skeden av deras livscyklar. Projektet ger detta slutarbete en möjlighet att följa gruppen och dess sätt att arbeta kreativt på distans och en möjlighet att analysera vilka metoder som fungerar bra och vilka som inte fungerar bra. Merparten av materialet om distansarbete kommer från andra examensarbeten, artiklar och böcker. Utgående från dessa kommer jag att testa lösningar inom det egna projektet, såsom videobloggen med First of Us.

I val av litteratur har jag strävat efter mångfald bland författare och deras bakgrund. Litteraturen representerar såväl bolag som utvecklat verktyg för distansarbete (t.ex. 37 signals / Basecamp), som böcker från Arbetshälsoinstitutet och verk för företagare som arbetar ensamma.

## 2 BAKGRUND

Eftersom mitt arbete till största delen har skett och fortfarande sker på distans, har jag intresserat mig för distansarbete och valt att skriva om det. På distans har jag bland annat jobbat som festival koordinator för Modern Sky Helsinki (<http://www.modernskyfestivalhki.com/>), konsult för Tistatec Oy (<http://www.tistatec.fi/>), producent för konstgruppen Dizzy Queens (<http://www.dizzyqueens.com/>) m.m. dylika arbeten. Dessa arbeten har varierat mycket, men i grund och botten har största delen av arbetet gjorts elektroniskt och mer eller mindre genomgående på distans.

På ett personligt plan känns det som att studera förutsättningarna för att arbeta mer effektivt på distans och att utforma olika arbetsmodeller för distansarbete inom olika projekt är nödvändigt för kreativiteten. För tillfället känner jag att mina projekt inom musik kräver nya idéer och arbetssätt. Dessa projekt kommer att stå stilla i framtiden p.g.a. att medlemmarna i mitt band bor på olika orter och länder, men samtidigt är ingen av oss intresserad av att lägga ner bandet. Då krävs det innovativa metoder för att hålla projekten i gång och intresset uppe.

Detta examensarbete kan hoppas ja användas inom andra områden i arbetslivet och vara till hjälp då man vill identifiera liknande mönster i distansarbetet och implementera liknande lösningar för att kunna arbeta vidare.

### 2.1 Syfte och avgränsning

Syftet med detta arbete är att beskriva egenskaper, problem och fördelar med distansarbetet, att utreda hur man kan tackla ineffektivitet, och vilka lösningar grupper kan använda sig av för att utveckla distansarbetet och vilken nytta man kan ha av möjligheten att jobba på distans. Syftet för arbetet fungerar samtidigt som arbetets frågeställning. Vilka problem stöter man på i distansarbete? Hur kan man effektivisera arbetet och hurdana modeller kan man använda sig av för att göra sitt jobb på distans



mer givande? Vilken nytta har man av distansarbete? Trots att teorin behandlar distansarbete mera allmänt avgränsas arbetet till att i första hand gälla i grupper på kulturbranchen.

## 2.2 Metod

Examensarbetet består av två delar. Den första delen är en litteraturstudie där jag försöker förstå distansarbete bättre. Distansarbete behandlas som fenomen och utöver detta presenteras olika verktyg och modeller för att arbeta på distans. Litteraturen består av tryckta källor som t.ex. *ETÄNÄ – Toimistoa ei tarvita*, av Fried och Heinemeier Hansson och källor från internet. Den andra delen av arbetet är en "öppen observation (Holme och Solvang 1996)" av bandet First of Us.

Eftersom jag är medlem i bandet är mitt personliga projekt som forskningsobjekt. Jag kommer att observera mitt bands (First of Us) utveckling och arbetssätt då vi gör en video blog för att tackla det faktum att vi jobbar på distans. Detta betyder att jag använder mig av kvalitativa forskningsmetoder, mer specifikt öppen och deltagande observation samt källanalys. Holme och Solvang (1996) skriver att observeraren är accepterad av gruppen som blir observerad i öppen observation och är den mest intima metoden av forskning. Eftersom jag observerar mitt eget band är denna metod passande. Eftersom jag också är medlem i bandet ingår element av deltagande observation i metoden. Min forskar identitet är den av "totalt deltagande". (Burgess i Cassel & al. 2004): 154).

I denna examensarbetets experimenterande använder jag mig av metoder som jag lärt mig om innovationsprocesser under min studietid i kursen Innovationer och koncept. Rapid prototyping så som den beskrivs av IDEO i *The Field Guide to Human-Centered Design* fungerar som inspiration i denna del. Rapid prototyping är som namnet säger ett snabbt sätt att testa olika idéer samt samla in feedback av de som testat prototyperna (IDEO 2015).

## 2.3 Begrepp

Vissa begrepp bör förklaras för att inte orsaka förvirring hos läsaren:

1. Arbete: Dubbel mening beroende på sammanhang. Kan betyda detta slutarbete eller det att arbeta. Ur *Synonymer.se*.
2. Distansarbete: Arbete som görs på annat håll från ordinarie arbetsplats. Ur *Policy för distansarbete vid Umeå universitet*.
3. Kreativa grupper: Arbetsgrupp som är mer beroende av kreativt flöde än andra arbetsgrupper. Ur *Stockholmspsykologen*.
4. Projekt: ett uppdrag med ett i förväg bestämt mål. Ur *Synonymer.se*.

## 3 PROBLEMEN OCH FÖRDELARNA MED DISTANSARBETE

Dagens samhälle fokuserar fortfarande på relativt gammalmodiga sätt att mäta mängden arbete som görs. Även begreppet ”mängden arbete” associerar till att man har gjort sitt arbete bra. Tuominen & Pohjakallio (2012) menar att det inte borde vara mängden arbete, eller timmar använda för ett visst arbete som man ska granska, utan de facto det utförda arbetet. Har personen uppnått de mål som var givna? Författarna skriver att anställda i dag känner sig skyldiga om de lämnar arbetsplatsen tidigare, även om det inte finns någonting klokt att göra på arbetsplatsen efter att dagens arbete är slutfört. Tankesättet att arbetet ska göras på arbetsplatsen och under vissa timmar lever alltså

starkt kvar. Tuominen & Pohjakallio menar att vi lever kvar i ett gammalt sätt att tänka som härstammar från industrialismens tid. Då krävde arbetet att människan var på plats, annars föll varan av det löpande bandet.

Före industrialiseringen var detta tankesätt främmande i samhället. På åkrarna skördade man då man behövde skörda, och då det fanns mindre arbete arbetade man mindre. Tuominen & Pohjakallio frågar sig om vi inte kunde gå tillbaka till att tänka på arbete som arbete: ett jobb som måste göras, inte som arbetstimmar, inte som ett tvång att arbeta på ett visst ställe. Att arbeta borde innebära att åstadkomma ett resultat.

Största delen av de kontorsanställda (inom så gott som alla yrken där arbetet sker på kontor) medger att det känns bättre att arbeta någon annanstans än på kontoret p.g.a. alla distraktioner på arbetsplatsen. Hälften tycker sig vara effektivare när de arbetar på distans, enligt Tuominen & Pohjakallio. Ändå anser 60 % av arbetstagarna att de inte får arbeta på distans på ett sådant sätt de skulle vilja, medan 70 % tycker att de måste vara på arbetsplatsen under vissa timmar av dygnet. Även under större diskussioner på seminarier med hundratals deltagare, fanns det ett konsensus mellan ca 90 % av deltagarna att de arbetar effektivare hemifrån än på arbetsplatsen.

Tuominen & Pohjakallio menar att människor lättare uppnår en ”arbetsflow” på distans utan alla distraktioner som förekommer på arbetsplatsen. Däremot skriver Tiina Torppa (2013) i sin bok *Yksin työskentelevän opas* att arbetet kan vara splittrat även om man arbetar hemma. Med flera olika uppgifter att göra, flera parallella projekt, en telefon som konstant ringer, olika bifogade filer man borde läsa igenom m.m. finns det mycket att göra som avleder uppmärksamheten från det egentliga arbetet man satt sig ner för att göra. Ändå tycker majoriteten i Tuominen & Pohjakallios (2012) undersökning att det finns färre distraherande faktorer när man arbetar på distans jämfört med arbete på kontoret. Distansarbetet låter arbetstagaren ta pauser då hen behöver det, äta när hen är hungrig och i ideala fall kan arbetstagaren själv bestämma när arbetet ska göras. På distans finns det ingen som kommer att störa en då man måste få någonting viktigt gjort förutsatt att man kommer ihåg att sätta telefonen på ljudlös profil.

Att arbeta i egen takt kan dock innebära att fritid och arbete ofta blandas ihop säger Koroma et al. (2011) i sin bok *Mobiili työ*. Arbetstagaren måste i dessa fall känna sig själv och kunna ta hand om sin egen återhämtning. Distansarbetet låter dock arbetstagaren planera sitt arbete, sitt privatliv och sin tidsanvändning mer effektivt.

I flera studier om arbetsplatser och distansarbete kommer man till samma slutsats, arbete på distans fungerar bra för arbeten som kräver koncentration då det finns betydligt färre avbrott som stör arbetstagaren. Hemmet känns som ett bekvämt och tryggt ställe att arbeta på, och i och med det ökar välmåendet hos arbetstagaren. Fried & Heinemeier Hansson (2014) skriver i sin bok *Etänä – toimistoa ei tarvita* att genom att utesluta arbetsresor från arbetsdagar ökar man produktiviteten och välmåendet både psykiskt och fysiskt. Enligt Fried & Heinemeier Hanssons studier orkar en människa inte efter långa arbetsresor längre gå och röra på sig, eller tänka produktivt. Arbetsresor kopplas alltså till övervikt, dålig sömn, stress och rygg- och nackproblem. Dessutom sparar man på naturen genom att inte behöva ta sig till ett kontor med bil eller buss varje morgon.

Fastän välmåendet ökar av att man har ett tryggt ställe att arbeta på, behöver det inte öka det fysiska välmåendet. Ergonomin för arbetet behöver inte alltid vara den bästa då man arbetar på annat håll än på kontoret. Att arbeta på allmänna transportmedel, på sommarstugan eller hos en klient ger möjligtvis inte de bästa möjliga förutsättningarna för att arbeta bekvämt menar Fried & Heinemeier Hansson.

Då man kan arbeta på distans kan man också förverkliga sina andra ambitioner utan att behöva vänta till pensionsålder. Ifall man tycker om att åka slalom kan man flytta till ett ställe där det är möjligt, eller tycker man om att surfa kan man bo på ett ställe där det är lätt att komma till en strand med bra vågor skriver Fried & Heinemeier Hansson. Då kan man arbeta på distans dagarna, och sedan syssla med hobbyn på fritiden eller när det passar en bäst.

Distansarbetet ses ändå inte i dag som ett ambitiöst och klokt sätt att arbeta, utan mer som ett privilegium. Tuominen och Pohjakallio (2012) menar dock att det ges mera friheter att arbeta på distans inom de så kallade kreativa yrkena, där det inte spelar

någon roll *var* arbetet blir gjort bara det blir gjort. Fried och Heinemeier Hansson (2014) menar också att det är viktigt inom kreativa yrken att arbeta då man känner sig mest kreativ, annars blir resultaten dåliga.

För att ett "otidsbundet" arbetssätt ska fungera, måste dock både arbetstagaren och arbetsgivaren ha klart för sig vilka uppgifter arbetstagaren har och är ansvarig för. Då är det bra att göra upp ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller beställaren.

Man kan ännu tillägga att distansarbete även kan möjliggöra arbetsplatser utan att människan måste flytta. För tillfället kan vi läsa i Kauppalehti om t.ex. Spotify som överväger att flytta bort från Stockholm eftersom det inte finns tillräckligt med bostäder i staden för arbetstagarna. Detta gäller för var femte bolag i Stockholm, och leder till att det de facto inte går att expandera. Ifall dessa arbeten skulle ha ett alternativ som skulle låta arbetstagaren jobba hemifrån, skulle dessa ha ett bra alternativ till att flytta hela bolaget bort från en stad.

### **3.1 Bra metoder för distansarbete**

Då man arbetar på distans finns det flere saker som är bra att tänka på för att optimera sitt sätt att jobba.

#### **3.1.1 Välj din arbetsplats**

*"Miten kykenet saamaan kotona mitään aikaan tv-sarjojen, PlayStationin, kylmien oluiden ja pestävän pyykin välissä? Yksinkertaista: koska sinulla on töitä tehtävänä ja olet vastuullinen aikuinen."* ( Fried & Heinemeier Hansson 2014).

(Min översättning: *Hur lyckas du få någonting till stånd hemma mellan alla tv-serier, Playstation, kalla öl och byk som skall göras? Enkelt: för att du har ett jobb att göra och du är en ansvarsfull vuxen person.*)

I kontrast till vad som nämnts tidigare, har hemmet en mångfald av en helt annan slags avbrott och distraktioner än arbetsplatsen. Enligt Torppa (2013) finns risken att man berövar fritiden av hushållets övriga medlemmar då man kräver en viss sorts lugn, och Fried & Heinemeier Hansson menar att det är lätt att börja tänka på andra saker då man sitter i ett rum med t.ex. spelkonsoler. Då är det dags att fundera på var man vill jobba på distans.

Att välja t.ex. ett kafé kan fungera väl för en person som behöver något slags umgänge, eller bara bakgrundsljud som inte distraherar arbetet. Någon annan vill absolut arbeta hemma, men då är det viktigt att ha ett bestämt ställe där man arbetar, helst med stängd dörr utan distraktioner. Detta är något som både Torppa (2013) och Fried & Heinemeier Hansson (2014) nämner. För den som inte har plats för ett extra arbetsutrymme hemma, kan man försöka skilja mellan arbetstid och fritid, t.ex. genom klädsel. Klä på dig ett bestämt par skor då du arbetar för att visa dig själv och resten av hushållet att du är på arbete.

Oavsett vilket ställe du väljer som arbetsplats skall du ge ergonomin en tanke. Som tidigare nämnts, spelar det en stor roll för arbetsbekvämlighet och hälsa att man sitter rätt. Visserligen kan man inte påverka ett kafés inredning, men har man möjlighet att välja mellan soffa, Fatboy eller bord och stol rekommenderas det bekvämaste alternativet.

### **3.1.2 Optimala sätt att arbeta**

*”Työskentely kotona vaatiikin kurinalaisuutta sekä kykyä rajata työ ja vapaa-aika. Jo aamulla pitää kiskaista itsensä ylös, vaikkei ole välttämättä pakko olla missään millään*

*kellonlyömällä. Osa ihmisistä pukee kotona itsensä lähes yhtä asiallisesti kuin työpaikoilla, tunteakseen olevansa töissä.” (Torppa, 2013).*

(Min översättning: *Arbetet hemma kräver därför disciplin och förmåga att skilja mellan arbete och fritid. Redan på morgonen skall man dra sig upp, fastän man kanske inte inte behöver vara på ett specifikt ställe på ett specifikt klockslag. Vissa människor klär sig nästan lika sakligt när de arbetar hemma som på arbetsplatsen, för att känna sig att vara på jobb.*)

Torppa (2013) talar om hur distansarbetare klär på sig arbetskläder även när de jobbar hemifrån. För någon kanske det räcker med att ha ett visst rum att arbeta i för att få arbetsro. För en maximal effektivitet skall man lära sig hur man fungerar bäst då man jobbar på distans, vilka metoder man använder för att få igång arbetsdagen. Torppa skriver att flere människor börjar sin dag med att gå, cykla eller springa. Fried & Heinemeier Hansson (2014) menar att distansarbete minskar på den redan lilla mängden av motion man skulle få av att gå till arbetsplatsen, och att det därför till och med är viktigare att hålla sig i skick. Genom distansarbete sparar man färden till arbetsplatsen vilket man kan ta till nytta genom att motionera istället. Skapa rutiner för att öka på effektiviteten på distans.

Till skapandet av rutiner hör även planering av arbetet. De flesta kontorsarbetare känner sig väldigt distraherade, upptagna och överlag överbelastad av arbete. Som Pohjakallio och Tuominen säger: *”Ihmisiällä on jatkuva kiire, mutta samaan aikaan tunne, että he eivät saa juuri mitään aikaan”*. Detta händer p.g.a. fel användning av tid och program. Gör t.ex. en lista där du skriver ner de mest kritiska sakerna du ska få gjort den dagen. Allt annat kan göras senare. Använd rätt slags kommunikationsmedel för ärenden. Fried & Heinemeier Hansson skriver:

*” Kysymykset joihin vastaaminen voi odottaa tunteja, pystyy mainiosti lähettämään sähköpostitse. Kysymykset jotka vaativat vastauksen seuraavien minuuttien aikana, voi kysyä pikaviestimillä. Kriisit, jotka todella saavat taivaan putoamaan niskaan, voi hoitaa puhelimitse”*. (Fried & Heinemeier Hansson, 2014)

(Min översättning: *Frågor som kan vänta på svar i timmar kan man väl skicka genom epost. Frågor som kräver svar inom de följande minuterna kan skötas med snabb kommunikationsmedel. Kriser som får skyn att falla i nacken kan skötas per telefon.*)

Helle skriver i sin bok Etätyö (2004) om hur det sociala faller bort från en heltids distansarbetare, och att personen missar gemensamma möten. Fried & Heinemeier Hansson skriver om hur 37 signals (i dagens läge har bolaget ändrat namn till Basecamp) har skapat mjukvaror precis för det ändamålet, att kunna hålla kontakt med distansarbetaren enkelt och i lugn och ro.

37 signals (Basecamp) använder sig av flere olika mjukvaror för att tackla distansarbetet och avsaknaden av t.ex. det sociala umgänget man har på kontoret. Campfire är ett program där man lätt kan chatta mellan alla som är inblandade i projektet, och det fungerar därigenom som en virtuell vattenautomat. Basecamp (mjukvaran) fungerar som ett program för att hålla koll på saker som skall göras, och låter användarna skapa to-do listor, göra tidsplanering och checklistor.

Att använda sig av rätt slags mjukvara och program är viktigt för att distansarbetet skall fungera.

### **3.1.3 Blanda inte ihop arbete och fritid**

” *‘Vapaus on orjuutta’, kirjoitti George Orwell novellissaan 1984. Varastetaan tämä lgendaarinen lausahdus ja pohditaan, mitä etätyölle tapahtuu, jos et onnistu tasapainottamaan elämäsi. Näin voi tapahtua, sillä kun vapautat itsesi yhdeksältä sisään viideltä ulosleimauskulttuurista, on hyvin helppo kahlita itsensä ympärivuorokautiseen työhön.*”

(Fried & Heinemeier Hansson, 2014)

(Min översättning: *‘Frihet är slaveri’, skrev George Orwell i sin novell 1984. Låt oss tjäla detta legendariska uttryck och fundera på vad som händer med distansarbete om du inte klarar av att balansera ditt liv. Så här kan det gå då du släpper dig fri från nio till fem klockkorts kulttuen. Det är väldigt lätt att låsa sig till arbete dygnet runt.*” )



Det är lätt att jobba dygnet runt när man arbetar på distans. Det börjar med att man kollar sin e-post direkt på morgonen när man vaknar, utan att desto mer fundera på det. Sedan svarar man på ett aktuellt meddelande, dricker litet kaffe medan man skriver ett mejl och redigerar texten man skrev kvällen innan. Enligt Fried och Heinemeier Hansson är det egentligen inte underpresterandet som är det stora problemet med distansarbete, utan utbränningen av anställda då de jobbar från sju på morgonen till nio på kvällen. Fastän författarna tidigare skrev om att man skall dela upp sin arbetstid, är det en helt annan sak att göra det omedvetet. Man känner igen det då man vaknar och känner ett tryck att man redan borde sitta framför datorn för att inte verka lat.

Torppa listar saker man skall komma ihåg att upprätthålla då man jobbar på distans:

”

- *Pidä kiinni ystäväistä, perheestä ja muista sosiaalisista suhteista elämässäsi.*
- *Anna arvoa yksityiselämällesi – ihmisille, harrastuksille ja omille miltymyksillesi.*
- *Näe elämäsi laajempänä kokonaisuutena kun pelkkä työelämä ja hahmota vapaa-ajan funktio elämässäsi ja arjessasi.*
- *Muista, että hyvä yksityiselämä ruokkii myös ammattitaitoasi ja arvoasi työntekijänä”*

Kort sammanfattat menar hon att man skall hålla i sina sociala umgängen, ha tid för privatliv, se sig själv som en större helhet och komma ihåg att privatlivet ger näring åt din professionalitet och värde som arbetstagare.

### 3.1.4 Förståelse för distansarbete

Mer än sällan förekommer att man ifrågasätter om distansarbetaren faktiskt gör sitt jobb, eller om hen bara sitter hemma och slappar utan att arbeta. Detta är ett av de största problemen med dagens arbetsledning. Arbetsgivarna och cheferna har blivit vana vid att ”leda stolar”, menar Fried & Heinemeier Hansson (2014), vilket betyder att man bevakar när människor kommer och går, istället för det faktiska arbetet som har gjorts. Enligt författarna spelar det egentligen ingen roll när arbetstagaren kommer till arbetsplatsen, så länge som denne gör sitt arbete i tid. Fried & Heinemeier Hansson skriver att detta egentligen är något arbetsgivaren borde tänka på då den anställer en person. Den anställda skall vara en person som visar tydligt intresse för sitt arbete och har sådana egenskaper som passar en distansarbetare. Helle (2004) menar att den anställda skall ha följande egenskaper för att vara effektiv:

”

- *päätöksenteko- ja ongelmaratkaisukyvyt*
- *kyky hallita ajankäyttöä*
- *hyvä työorganisointikyky*
- *vastuuntuntoisuus ja kurinalaisuus*
- *motivaatio ja keskittymiskyky*
- *tietotekninen osaaminen*
- *hyvät vuorovaikutustaidot*
- *työkokemus*
- *kyky sietää vähentyneitä sosiaalisia kontakteja”.*

Om arbetstagaren har dessa egenskaper (problemlösning, tidsanvändning, organisationskunskap, ansvarsfull, motiverad, tekniskt kunnande, bra interaktionskunskaper, arbetserfarenhet och förmåga att tåla de förminskade sociala kontakterna) slipper arbetsgivaren att tänka på om arbetstagaren sitter och jobbar eller gör något annat. Det spelar ingen roll. Arbetstagaren med de nämnda kvaliteterna utför nog sitt arbete, och har det arbete som skall göras färdigt då det skall vara färdigt. Fried & Heinemeier Hansson skriver också att en arbetstagare som bara hänger på Youtube

eller Facebook istället för att jobba, kan göra det lika enkelt på kontoret som hemma. Hemma finns dock chansen att lättare hitta en bra "flow" och man kan pausa då det känns så, utan att behöva känna sig skyldig till för att man inte just då sitter framför skärmen och ser upptagen ut. Författarna menar också att en arbetsgivare som inte litar på sina arbetare får till stånd sämre resultat än såna arbetsgivare som inte hela tiden andas i nacken på sina anställda.

Visserligen kan det hända att arbetstagaren inte riktigt har motivation att jobba, och då är det lätt att bara göra något annat. Detta beror ofta på dåligt planerad arbetsbild. Ifall det inte är klart för arbetstagaren vilka uppgifter som hör till denne, kan det kännas övermäktigt, vilket i sin tur leder till motivationsbrist. Då krävs det av en bra ledare att kunna stöda och motivera arbetstagaren på ett tillitsfullt sätt. Givetvis kan det finnas andra orsaker, och då skall man kunna diskutera om dessa och reda ut vad det är som inte fungerar.

## **4 FIRST OF US, DISTANSARBETE INOM EN KREATIV GRUPP**

När man arbetar tillsammans på kreativa projekt, kan det hända att man tidvis måste arbeta på distans. First of Us är mitt bandprojekt där fyra medlemmar är tvungna att arbeta en hel del på distans eftersom vi bor långt ifrån varandra på grund av studier. För tillfället bor Olle i Reykjavik, Pontus i Helsingfors, Oskar i Vasa och jag i Borgå. Distansen vi arbetar med är tillfällig, men även om vi alla bodde i Helsingfors, och bara en bodde någon annanstans, krävs det bra verktyg för att man ska kunna arbeta som ett band. Kommunikationen fungerar i dag relativt bra på distans, men den största utmaningen är att få saker som marknadsföring, planeringsarbete, ett bra sätt att skriva musik tillsammans och sist men inte minst, motivation att fungera.

Som en del av detta examensarbete beslöt jag att pröva mig fram till nya former att arbeta. Delvis inspirerades jag till detta under examensarbetsseminarier. Jag introducerade idén till, First of Us, som godkände den. Min metod gick närmast ut på att söka upp, och läsa mig in på olika applikationer, projekthanteringsinstrument osv. och sedan testa dem med gruppen. Detta fungerade relativt bra för oss och kommunikationen fortsatt ledigt och informellt. Med tanke på dokumentation av processen för själva examensarbetet fann jag senare att detta informella sätt blev problematiskt. När kommunikation sker på whatsapp och sociala medier, blir den ytligare. Så t.ex. en introduktion av ett arbetsverktyg till gruppen, kunde bekräftas med ett enkelt ”tummen upp”, eller en ”😊”.



*Figur 1. Skärmdump från diskussion med First of Us*

I beskrivande av processen blev min text svår att förstå då den rörde sig mellan olika tidsformer. I den dagliga diskussionen skedde allt i presens och futurum, medan jag i examensarbetet tittade bakåt. Därför valde jag att hålla mig så mycket som möjligt till en tidsform där jag beskriver hur vi arbetar nu, då vi provat olika verktyg. Ibland då processen hade en klar början och ett slut beskriver jag det.

Det finns många olika verktyg man kan använda sig av. Det största problemet med att få saker gjorda är dock att få inspiration att arbeta på ett gemensamt kreativt projekt utan att de andra är på plats. Eftersom detta ännu inte har utvecklats till ett jobb, finns det litet som driver bandet framåt förutom vi själva. Dessutom har vi inte delat ut ansvarsområden inom projektet för att kunna arbeta effektivt på distans. Att få alla att inse att de även måste arbeta på distans för att hålla projektet vid liv är helt en annan sak. Arbetet för projektet måste kännas roligt och ha något slags mervärde för att det ska bli gjort, eftersom detta är något som görs utan att man får betalt.

Ett mervärde finns. Det syns inte i det dagliga sättet att arbeta. Bandet vill att folk ska tycka att projektet är lika intressant som vi själva tycker att det är. Vi vill skapa ett starkt fotfäste i Finland som ett intressant band. First of Us siktar högt. Synliga resultat får man genom Facebook-gillanden, kommentarer på Instagram etc. Men detta hör inte till vardagen. Det måste utvecklas något som motiverar bandmedlemmarna att göra sådana saker som känns svåra att göra på distans för att på så sätt bli mer effektiva, och för att få mera gjort då bandet inte står på scen eller kan träffas. Fried & Heinemeier Hansson (2014 s. 215) framhåller att ”Motivaatio toimii älyllisen työn polttoaineena. Voit saada usean päivän työt tehtyä yhden iltapäivän aikana, jos motivaatiosi on huippulukemissa. Tai jos se on pohjamudissa, saatat hukata viikon saadaksesi yhden päivän työt tehtyä.” (Min översättning: ”Motivation fungerar som bränsle för intellektuellt arbete. Du kan få flere dagars arbete gjort under en eftermiddag om motivationen är högt. Om motivationen ligger lågt, kan du slösa en vecka för en dags arbete”).)

#### **4.1 Metoder för distansarbete i First of Us**

I bandet använder vi i dagsläge oss av flera olika elektroniska hjälpmedel för att sköta olika administrativa ärenden såsom delning av marknadsföringsmaterial med Google Drive, deadlines och uppgiftsfördelning på Basecamp, och videokonferenser på Zoom. Zoom och möjligheten att banda in konferenserna kom till god användning senare då vi skapade små Vlogginlägg på Youtube-kanalen om vår vardag. Jag introducerade som en del av min undersökning dessa arbetsformer för bandmedlemmarna och sedan testade vi dem. Detta visade sig fungera som ett sätt att hålla igång bandet även då det inte fanns möjlighet att hålla konserter.

Eftersom bandet finns på olika ställen i världen är det viktigt för oss att kunna dela på de konstnärliga idéerna så att de inte glöms bort. First of Us använder Zoom också för detta ändamål eftersom vi genast kan visa varandra vad man har hittat på, och samtidigt spela in det på video. Vanligtvis skrivs ett stycke av en person i bandet som sedan hämtar det till träningarna, men de långa avstånden mellan bandmedlemmarna kräver att dessa idéer måste förmedlas på ett annat sätt nu.

Den dagliga kontakten sköter gruppens medlemmar med chat-program som WhatsApp och Facebook, för att inte glömma telefon. Mängden kommunikations medel vi använder är redan ett bevis om att distansarbetet i sig själv har gjorts mycket enklare än nånsin tidigare.

## **4.2 WhatsApp och andra snabbkommunikationsmedel**

Den dagliga kontakten håller vi vanligtvis med chat-program som WhatsApp, Facebook och telefon. Fastän program som dessa inte egentligen skiljer sig så väldigt mycket från textmeddelandet, har de vissa fördelar som gör att man gärna använder dem. Både WhatsApp och chatten på Facebook låter användaren skapa grupper där man kan diskutera med flere personer samtidigt. Detta är möjligtvis den första och största orsaken till att det är behändigt att föra diskussioner på dessa plattformar.

Förutom möjligheten att hålla kontakt med hela gruppen, kan man också se när någon har sett meddelandet, när någon håller på att skriva m.m. Detta ger också en känsla av att alla är på plats. Man slipper att oroligt vänta på om någon svarar på textmeddelandet eller e-posten. Det går också lätt att skicka bilder, video, ljudfiler och annat med dessa chattprogram. Dessutom är det värt att nämna att dessa applikationer genererar inga telefonkostnader utöver abonnemanget.



Figur 2. Skärmdump från en diskussion

### 4.3 Basecamp och uppföljning av arbetet

Basecamp fungerar som en virtuell plattform utarbetat av 37 signals (i dagsläge heter bolaget även Basecamp) där man kan följa sitt projekt med hjälp av olika verktyg som to-do-listor, tidtabeller eller delning av filer.

Bandet började nyligen använda sig av Basecamp för att bättre hålla reda på saker som ska göras. Detta har visat sig vara bra för att man ska kunna komma ihåg olika saker man planerat, eftersom idéer man kommer på under en övning snabbt brukar glömmas bort.

Eftersom Basecamp använder sig av s.k. "checkboxes" (lådor man kryssar i då något är gjort) uppkommer en psykologisk effekt eftersom man vill få lådan ifylld före deadline. Detta ger en knuff framåt åt en så att man gör det man blev utsedd att göra.

För att få det mesta ut av Basecamp borde vi lägga hela bandet som ett "projekt" på basecamp istället för bara vloggen. Detta skulle skapa en helhetsbild och ge en större orsak att gå in på Basecamp oftare för att kolla vad som blivit gjort.

## **4.4 Zoom och kommunikation över distans**

Zoom är ett bra verktyg, inte bara för att hålla möten, men också för att dela musikaliska idéer med gruppen. Alla har möjligheten att i realtid ge feedback, idéer och förslag för att föra en låt vidare. Att ha möjlighet att ”zooma” då och då tar bort frustrationen av att inte ha möjlighet att spela tillsammans. Dessutom kan idéerna, för att kunna användas senare, spelas in in på film så att de inte glöms bort.

Zoom hjälper oss också att upprätthålla ett socialt umgänge med varandra och bidrar till att gruppen känner mer samhörighet. Veldig ofta används det en dryg timme för att diskutera saker på zoom som har att göra med bandet och saker som skall göras, efteråt kan det gå två timmar till att titta på videoklipp eller bilder från någons dator genom en delad skärm. Ett bra exempel är då Olle, som bor på Island för tillfället, med google maps visade åt de andra var han bor och i hurdan omgivning och därtill visade bilder från en bergsvandring han deltog i.

## **4.5 Möten och arbete tillsammans**

Att sitta tillsammans på idémöten brukar ofta leda till många idéer, det är också därför flera bolag anser att man borde arbeta i gemensamma utrymmen. Om man dock håller många möten brukar det leda till ett överflöd av idéer som man bara inte kan använda. Detta leder till frustration och stress. Enligt Fried och Heinemeier Hansson (2014) är elektroniska möten egentligen mer effektiva än fysiska möten. Då man inte träffas ansikte mot ansikte lika ofta, har man tid att bearbeta sina idéer en längre tid. Detta stämmer oundvikligt överens med First of Us. Med First of Us fungerar det ganska bra då man bara träffas högst en gång i veckan, för att bearbeta idéer man haft tidigare, eller en ny idé som någon har tagit med till övningarna. För tillfället finns det inte möjlighet för First of Us att träffas oftare än högst två gånger i månaden, men varje gång det sker känns det fräscht och uppfriskande att träffa hela gruppen, och idéerna brukar flöda



väldigt bra. På dessa möten och övningar ligger tyngdpunkten dock mer på musiken än på de administrativa ärendena.

Det finns dock problem med First of Us då vi träffas så sällan. Eftersom alla är ganska upptagna med andra projekt, jobb, och förhållanden, blir det ofta så att man glömmer bort att arbeta på projektet på distans.

Den problematik som diskuteras i kapitel 3 har resulterat i ett videoblogg-projekt där vi i First of Us spelar in vår vardag och lägger ut den på nätet. Bandet siktar på att spela in en underhållande videosnutt en gång i veckan. Vi bandar in små videosnuttar om våra vardagar, vad som sker både på det personliga planet och med bandet.

## **5 VLOGGEN**

Idén med Video bloggen (Vloggen) är enkel. Bandet filmar vad medlemmarna håller på med för tillfället som musiker och privat. Detta tvingar oss att fundera på bandet oftare, att skapa nya och intressanta idéer för publiken att njuta av. Samtidigt fungerar vloggen som marknadsföring och som informatör för publiken. Vi skapar åt oss en bra följarbas som är intresserad av bandet och vad medlemmarna personligen gör.

Vanligtvis finns det mycket idéer som man borde göra som band, men det blir sällan riktigt av eftersom det inte finns något måste. Detta miniprojekt ger bandet ett syfte och motivation att förverkliga sina idéer på ett roligt sätt. Mervärdet hittas i större lyssnarsiffror, större följarbas, mera motivation, mera inspiration och ökad samhörighet inom bandet tack vare ett projekt alla jobbar med på distans!

Idén om en Vlogg som testmetod för distansarbete inom kreativa arbeten dök upp under examensarbetsseminariet, medan jag sedan bearbetade den vidare. Hela bandet First of Us utarbetade tillsammans de kreativa lösningarna och innehållet, på distans.

## 5.1 Planeringsfas med bandet

I projektets planeringsfas gick vi tillsammans med bandet en diskussion på Zoom om hur projektet skall förverkligas. Det var lätt att planera projektet över videokonferens då alla såg varandra. Mötet blev kort och koncist eftersom tidsgränsen för Zooms gratiskonferenser är 40 min. till en timme. Tidsramen tvingar bandet att sköta viktiga saker snabbt och effektivt under en liten press för att hinna få det klart. Detta ger en lämplig puff åt kreativiteten. Visserligen fanns det redan en bärande idé om hur Vloggen skall förverkligas, men alla problem och å andra sidan de kreativa lösningarna blommade fram under mötet som bandet höll på distans.

Det var å andra sidan lätt att tappa bort sig i trams under konferensen, eftersom alla hade möjlighet att surfa på sin egen dator under mötet. Lyckligtvis var alla så pass motiverade att det knappast märktes. Mötet visade också att det är fullt möjligt att bolla idéer fram och tillbaka, och till sist komma till en slutsats tillsammans som verkar fungera, allt utgående från en idé som föds någon annanstans än då vi senast träffades. Fried och Heinemeier Hansson (2014 s. 115) påstår att möten är en av de största orsakerna till att arbete inte blir gjort på arbetsplatsen. Författarna argumenterar att möten borde vara något man sällan håller och i så fall ska man ha en viktig orsak. Möten ska man inte hålla hela tiden eftersom det stör arbetet (eller den kreativa processen i detta fall). Bandet arbetade framgångsrikt med få möten med viktiga ärenden. Mötet på Zoom hölls för att diskutera viktiga frågor kring verkställandet av miniprojektet, inte för att sitta en timme och planera allt från början. Detta ger också validitet åt Frieds och Heinemeier Hanssons påstående om att kreativa arbeten måste göras då man är som kreativast, vilket diskuterades redan i kapitel 2.

## 5.2 Verkställandet av projektet

Själva verkställandet av projektet gick väldigt enkelt och effektivt. I detta skede höll Pontus hus i Amsterdam, vilket gjorde att det kändes ännu bättre då allt gick som smort.

Meningen var att medlemmarna i bandet skulle skicka in sina videon genom Google Drive eller Basecamp, senast en bestämd fredag. Då hade jag två dagar tid att editera filmen så att den skulle vara färdig för publicering på söndag. Lördag kväll hade jag ännu inte fått loggan eller Pontus videomaterial, vilket fick mig att börja svettas. Det blev klart för mig att publiceringsdatumet måste skjutas upp ytterligare en vecka. I efterhand var detta en bra sak, eftersom det gav mig mer tid att editera första delen av Vloggen så att den såg bra ut.

Följande fredag hade jag äntligen fått loggan från grafikern, men Pontus video saknades. Egentligen hade han nog skickat in en, men den var filmad lodrätt istället för vågrätt, vilket inte är bra. Jag fick vänta till söndag morgon för att få ett nytt videoklipp från Pontus. Detta visade sig igen vara en bra sak, eftersom det nya videoklipppet var betydligt bättre än det förra.



Figur 3. Diskussion om videofilmning

Efter att den första versionen var klar, laddades den upp på Google Drive för alla att se och ge feedback. Whatsapp fungerade som plattform för feedback. Enligt Oskar skulle vi använda en annan logga, och Pontus tyckte att presentationsgrafiken borde vara enklare. Efter försök och ändringar och två versioner senare kom vi till en kompromiss som byggde på att använda den andra loggan men inte ändra på grafiken.

Projektet fortsatte de följande veckorna genom att alla delade sina filmade videoklipp på google drive, varifrån det var lätt att plocka upp dem och editera nya episoder på basis av den gamla botten som fanns från episod 1. Visserligen var detta ännu relativt nytt för hela gruppen, vilket ledde till att redan vecka två måste medlemmarna påminnas om att filma sina snuttar så att nästa episod har något material till förfogande. Detta tyder på att det nog krävs någon slags projektledning då man jobbar på distans. En ansvarsperson som i sista hand ser till att de uppgifter som man har kommit överens om sköts. Det handlar inte om att andas någon i nacken, men om att fungera som en levande kalender så att saker inte glöms i vardagen.



Figur 4. Diskussion om nya loggan.

## 5.3 Resultat

Tidigare i detta slutarbete har det diskuterats om vilken den goda praxisen är vid distansarbete, och medan jag fortfarande omfattar allt som skrivits tidigare, märker jag i och med detta projekt att det är en stor skillnad mellan arbete och ett projekt man gör på sin fritid. Det här projektet ses som en hobby, något gruppen gör på sin fritid. Fastän gruppen tar First of Us på allvar, är det i sista hand något man gör då man har tid. Gruppen har inte egentliga ledare som skulle driva projektet framåt, utan alla har ett eget ansvar för att göra saker. När det gäller ett projekt man jobbar med yrkesmässigt, har man helt andra motivationer för att få saker gjorda.

Projektet har dock fungerat som ett sätt att vara kreativ inom gruppen. I och med att videobloggen skapas varje vecka, tvingar det medlemmarna att tänka på bandet och projektet. Då kommer någon oftast fram med goda idéer som sedan tas upp på online-möten eller de få stunder som gruppen har tid att öva. Dessutom har projektet öppnat nya möjligheter för bandet att nå ut till publiken på ett intressant och informativt sätt. De nya plattformarna har också fått projektet att kännas mer professionellt och viktigt, som om det vore något man inte bara kan ställa åt sidan som en hobby.

Som helhet har projektet fungerat som en motivator för medlemmarna. Detta syns i synnerhet i den ökade diskussionen på Whatsapp, och mängden videoklipp medlemmarna filmat redan under de första veckorna (den andra veckans videoklipp kanske krävde en påminnelse, men mängden av videoklipp som kom in var massiv). Nästa fas i projektet är naturligtvis att hålla denna entusiasm vid liv.

Denna form av distansarbete har påverkat bandet positivt. Utan detta projekt kunde bandet ha börja drivas isär, och detta skulle ha påverkat kreativiteten negativt. Gruppen har lärt sig att hålla kontakt via olika medier och identifierat vilka problem distansen kan hämta med sig.

I efterhand ser man att distansarbete inte fungerar inom alla kreativa projekt lika enkelt. Vi har talat om det tidigare i texten, men goda verktyg är grunden för ett välfungerande distansarbetsförhållande. En vlog är lätt att jobba på tillsammans, då de flesta av

gruppen har smart-telefoner och internet vilket gör det lätt att filma in klipp och dela dem. Skapandet av musik har dock tagit en längre paus, då bandet inte har ett vettigt sätt att dela på våra idéer med varandra. Ifall alla i gruppen hade möjlighet att banda in material hemma, och sedan dela det så att andra kunde spela där på kunde det fungera enkelt och bra.

## 6 DISKUSSION

Detta arbete har studerat distansarbetet, dess brister och möjligheter. Arbetet har beskrivit olika goda praxis för distansarbete, tagit fram vissa personlighetsdrag man har nytta av och identifierat problem man bör undvika då man inte jobbar på en fast plats. I detta arbete har jag inte skilt mellan distansarbete för heltidsanställda eller projektanställda eftersom distansarbetet och dess möjligheter och problem ser relativt lika ut oberoende av arbetets natur.

På det stora hela ger distansarbetet möjligheter åt arbetstagaren att arbeta på ett sätt som är bekvämt och passande för en. Arbetsgivaren eller företaget kan spara pengar i form av kontorskostnader. Distansarbetet skulle också möjliggöra en förändring, där tyngdpunkten skulle förflytta sig till utfört arbete och resultat, från x antal timmar man jobbat till resultatet. Detta skulle säkerligen ge mera tid åt arbetstagaren att utöva t.ex. hobbyn eller spendera tid med familjen, vilket bidrar till bättre psykiskt (och möjligen fysisk) välmående, som i sin tur bidrar till bättre arbetsinsats och kvalitet på arbetet.

Distansarbete är dock inte bara positivt, utan det har nackdelar och brister enligt forskningen. Dålig ergonomi, dålig social kontakt utöver email, arbetsdagar som lätt blir överlånga, dåliga verktyg och motivationsbrist är argument mot distansarbetet. Alla dessa problem måste tas i beaktande då man funderar på ett arbetsförhållande på distans, och det är arbetsledningens sak att se till att de anställda inte blir utbrända. Vi har tidigare i texten talat att det egentliga problemet med distansarbete inte är att arbetstagaren inte gör sitt jobb, utan i att hen i stället överanstränger sig då hen inte klarar av att varva ner.

Av detta kan man också dra den slutsatsen att det i första hand är människor som har en bra arbetsmoral som brinner ut. Detta är ett problem som går att åtgärda genom att mäta arbetet i form av prestation och inte arbetstimmar. Dessutom borde det vara arbetsgivarens skyldighet att se till att den anställda har bra ergonomi, eller åtminstone har bra verktyg för att utföra arbetet så bra som möjligt för att minimera på risken av sjukdomsfall och dåligt gjorda arbetsprestationer. Dessutom motiverar detta arbetstagaren att göra ett bra jobb, då arbetsgivaren (arbetsplatsen) ser efter arbetstagaren och dess behov. Motivation är en sak som måste finnas för att ett arbete på distans skall bli gjort, eftersom man har så väldigt liten fysisk kontakt till jobbet.

Detta kan dock inte appliceras på varje arbetsplats då alla ställen inte har möjlighet att skaffa extra utrustning (en bärbar dator t.ex.). För band skulle det t.ex. krävas att alla medlemmar som skriver musik har tillgång till någon slags studioutrustning (bärbar dator, ljudkort, mikrofon, inspelningsprogram och instrument), vilket kan bli dyrt i synnerhet ifall det görs i form av hobby.

Till sist skall det sägas att distansarbete i främsta hand möjliggör en bättre livsstil och skapar en gladare människa, men man ska distansarbeta på rätt sätt för att undvika dålig arbetsinsats och möjligheten att bli utbränd.

## KÄLLOR

Cassell, Catherine. Symon, Gillian. 2004, *Essential Guide to Qualitative Methods in Organisational Research*, redigerad av Catherine Cassell, Gillian Symon, 388 s.

Fried, Jason & Heinemeier Hansson, David. 2014, *ETÄNÄ – Toimistoa ei tarvita*, Crown Business, Meedia Zone OÜ, 245 s.

Helle, Minna. 2004, *Etätyö*, Edita Publishing Oy, 257 s.

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn. 1996, *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 2 uppl., Oslo, TANO A.S., 360 s.

IDEO. 2015. The Field Guide to Human-Centered Design. Canada. ISBN: 978-0-9914063-1-9  
Tillgänglig: 16.2.2016 [www.ideo.org](http://www.ideo.org)

*Kauppalehti*. 2016. Tillgänglig: <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/asuntopula-turhauttaa-kasvuyrityksia---spotify-uhkaa-jattaa-tukholman/V8zXESc4>

Hämtad 18.4.2016

Koroma, J; Hyrkkänen, U & Rauramo, P. 2011, *Mobiili Työ*, 1 uppl., Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos, 30 s.



*Policy för distansarbete vid Umeå universitet.* Tillgänglig:

[http://www.umu.se/digitalAssets/147/147260\\_policy-distansarbete-fs-1.1.2---808-14.pdf](http://www.umu.se/digitalAssets/147/147260_policy-distansarbete-fs-1.1.2---808-14.pdf)

Hämtad: 16.5.2016

Stockholmspsykologen. Tillgänglig: <http://www.stockholmspsykologen.se/artister-konstnere-kreativa-grupper/>

Hämtad: 16.5.2016

*Synonymer.se.* Tillgänglig:

<http://www.synonymer.se/?query=arbete&SOK=s%C3%B6k>

Hämtad: 16.5.2016

Torppa, Tiina. 2013, *Yksin työskentelevän opas*, Talentum Media Oy, 201 s.

Tuominen, Saku & Pohjakallio, Pekka. 2012, *Työkirja*, WSOY, 294 s.

## **BILAGOR / APPENDICES**

Planeringsfasen till Vloggen på Zoom.

**Niclas:** Jag tänkte att om vi skulle göra som så, att om vi skulle publicera en video i veckan.

**Pontus:** Mm-m.

**Niclas:** Det låter kanske ganska ambitiöst, men det skulle inte vara så krävande i sista hand. Jag sköter all editering, och jag tänkte så att första veckan, skulle då alla filma videosnuttar om oss själva, om vår vardag, vad vi håller på med. Sen skickar ni alltid in på Fredag åt mig in dom där videosnuttarna, så editerar jag över veckoslutet. Sen på söndag där nån gång på dagen så skulle vi publicera en video som är några minuter, den behöver inte vara lång.

**Pontus:** Det där är bra marknadsföring! Det där kan vara hur bra som helst.

**Niclas:** Och sen efter första veckan, första veckan är det vi alla, och sen skulle vi alltid vara två och två. Så att en vecka är det då Olle och du Pontus, eller Oskar och jag eller Oskar eller vet du hur som helst. O då bandar vi in videosnuttar längst med veckan. Det får vara hur mycket som helst, det blir ändå inte en lång video. Di två vem tur det är den veckan behöver bara filma in. Och skickar åt mig på fredag videorna. Sen nästa vecka skulle dom två andra filma in, då behöver inte di två som var förra veckan ens fundera på hela den här saken. Då blir det ine för jobbigt för oss alla varje vecka, så har vi lite ledigt från de här.

**Pontus:** Jåå, för en vlogg är ändå sådär att det kan i princip handla om vad som helst, men siistit om man får in ens lite in nånting FoU relaterat.

**Niclas:** Joo förstås, t.ex. när vi far till treenisen kan man filma! Men tanken skulle ändå kunna vara att banda in ganska personliga saker. De skulle få människor att investera sig i oss som personer, och den vägen investera sig i bandet.

**Pontus:** Självklart!

**Niclas:** Då är det sådär att ifall vi publicerar en låt som någon inte tycker är så bra, är de ändå investerade i oss och bandet, och då kanske det inte gör så mycket.

**Pontus:** Joo självklart, det är ju mycket annat också än bara musiken!

**Olle:** Jag hade en tanke bara, inte behöver vi ju strikt dela in det sådär att det är två och två. För att varje vecka händer det inte något extra, och vissa veckor kan det hända flera saker. Så alltid när det händer något så filmar man.

**Oskar:** Precis.

**Olle:** Mot slutet av veckan kan man se att vem som har filmat och vem har inte. Det kan bli lite stelt om vi delar in det sådär.

**Niclas:** Det är helt sant.

**Olle:** Om jag måste filma en vecka då det inte händer så mycket så blir det bara "väkisin".

**Niclas:** Det jag är bara rädd av här att då går det mitt i allt tre veckor så att ingen av oss har något.

**Alla:** Mm..

**Niclas:** I så fall hellre så att alla filmar varje vecka nånting.

**Olle:** Kanske hellre så jo!

**Pontus:** Jag håller med Nicke där, t.ex. då kan det bli så att det är 95 % Olle, inte nån Oskar och litet jag och Nicke...

**Niclas:** Men det kan helt bra vara nån vecka att ha så. Det är helt OK, bara det inte blir så att vi sitter med tomma händer en vecka. Det är inte bra. Vi måste hålla nånslags ”consistency” att det faktiskt kommer varje vecka nånting när vi har satt os in i att göra det här. Vi kan pröva att hålla på med det här fast tills Olle kommer tillbaka. Se kan vi se ifall vi vill fortsätta med det här.

**Pontus:** Mm, sen blir det också mycket focus sen när Olle kommer tillbaka. Men joo, jag håller helt med. Hur lång tänkte du att en Vlogg skulle vara?

**Niclas:** Beror på hur mycket material jag får.

**Pontus:** Var det inte tal i något skede om att det max ska vara tre minuter.

**Niclas:** Oj nej, inte blir det så mycket..

**Oskar:** Inte längre än två minuter och åtta sekunder.

**Pontus:** Joo! Två och åtta är bra.

**Niclas:** Jepp riktigt max det. Det kan vara nån vecka en halv minuts grej och någon vecka en och en halv minut. Det här var bra! Vill vi börja redan denna vecka, eller först nästa vecka?

**Oskar:** Om vi har material kan vi sätta in den här veckan.

**Pontus:** Helt normi det som kännykkän ger?

**Kollektivt:** Joo det är helt bra.

**Niclas:** En fråga, vilket språk?

**Pontus:** Man kan nog mixtra om man vill.

**Oskar:** Man kan tala riktigt vilket språk som helst, man kan laga textning under ( skämtsamt ).

**Olle:** Vi kan laga på tre språk under inlägget vad det händer kort.

**Niclas:** Joo det är en bra idé.

**Oskar:** Vi kan dubba dom!

(skratt)